العنوان: دراسة مقارنة بين المناخ التنظيمي وعلاقته بالانتماء المهني لمعلمي المدارس الإعدادية الرياضية وغير الرياضية بمحافظة الاسكندرية

المصدر: مجلة كلية التربية - عين شمس -مصر

المؤلف الرئيسي: درويش، عفاف عبدالمنعم

مؤلفين آخرين: موسى، يسرية إبراهيم(م.مشارك)

المجلد/العدد: ع 25 , ج 3

محكمة: نعم

التاريخ الميلادي: 2001

الصفحات: 183 - 224

رقم MD: 2000

نوع المحتوى: بحوث ومقالات

قواعد المعلومات: EduSearch

مواضيع: العلاقات الانسانية، مصر، الاسكندرية، المدارس المتوسطة، معلمو المدارس المتوسطة، الادارة المدرسية، الهياكل التنظيمية، الرضا الوظيفي، التكيف، البيئة المدرسية، مديرو المدارس المتوسطة، الانتماء الوظيفي، التربية الرياضية

رابط: http://search.mandumah.com/Record/2000

دراسة مقارنة بين نمط المناخ التنظيمى وعلاقته بالانتماء المهنى لمعلمى المدارس الإعدادية الرياضية وغير الرياضية بمحافظة الإسكندرية

أ.د/ عفاف عبد المنعم درويش* **د/ يسرية إبراهيم موسى

مقدمة البحث وأهميته

يتطلب العنصر البشرى اهتماما خاصا ودراسة وافية تستهدف تفسير سلوكه ومعرفة حقيقة ميوله واتجاهاته وآماله وتطلعاته ورغباته وحاجاته ، كل ذلك رغبة فى إيجاد أكبر درجة من الرضا فى العمل لدى الفرد ، فتتحقق للمؤسسة إنتاجية عالية ، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال الاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ودراستها والعمل على نموها لتهيئة الجو المناسب والمناخ الصحيح الذى يعمل فيه الأفراد بكفاية وفاعلية ٠

وهذا ما أكده أحمد إبراهيم أحمد (١٩٩٠) فى أن الاتجاهات الحديثة فى الإدارة ركزت على أهمية المناخ الاجتماعى الذى يعيش فيه العامل لتحقيق إنتاجا أوفر وأفضل إذا شعر فيه بالطمأنينة والثقة وبالتالى تزداد القدرة على التكيف والرضا عن العمل ٠

ولهذا كان للعلاقات الإنسانية فى الإدارة أهميتها فى الوفاء بالمطالب الأساسية للفرد فى الحياة تلك المطالب والاحتياجات التى لا تعبر فقط عن حاجات مادية خالصة وإنما تعبر عن حاجات نفسية إذ ما أشبعت أصبح الفرد أكثر شعورا بالرضا عن عمله وأكثر تعاونا مع الآخرين على تحقيق الهدف ٠

وإذا نظرنا إلى المدرسة – المنظمة – باعتبارها نسق اجتماعى كما حددها كل من محمد بهجت كشك وأميرة منصور يوسف (١٩٩٨) على أن المدرسة وحدة اجتماعية هادفة تتكون أو تتألف من عدد من الوحدات الاجتماعية الأصغر لكل منها وظيفة أو أكثر ٠ وهذه الوحدات الاجتماعية كأجزاء فى المنظمة ليست منعزلة عن بعضها البعض ولكنها ترتبط ارتباطا قويا وبينهما نوع من الاعتماد المتبادل أو تساند وظيفى فكل وحدة من هذه

---

* دكتورة عفاف عبد المنعم شحاتة درويش – أستاذ بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية للبنات – جامعة الإسكندرية ٠

** دكتورة يسرية إبراهيم موسى – مدرس بقسم الإدارة الرياضية –كلية التربية الرياضية للبنات –جامعة الإسكندرية ٠

الوحدات الصغرى تؤثر في الأخرى وتتأثر بها وأي خلل يصيب أي جزء من هذه الأجزاء يؤثر على قدرة الأجزاء الأخرى في القيام بوظائفها، لذلك كان من الأهمية توافر مجموعة من الاعتبارات المؤثرة في نجاح المنظمة والتي يعد من أهمها نمط المناخ التنظيمي السائد في المدرسة والتعرف على الأسلوب الاستراتيجي المتبع لإدارة هذا المناخ. وهذا ما أكده كل من **عبد الغني عبود وآخرون (١٩٩٤)** بأنه يجب أن يتوافر المناخ الملائم لإقامة العلاقات الإنسانية ورفع الروح المعنوية لجميع أعضاء هيئة الإدارة المدرسية وذلك لخلق الشعور بالانتماء للمجتمع المدرسي وزيادة الحماس للعمل الجاد والصادق الذي يهدف إلى سرعة إنجاز الهدف .

وتشير **عايدة سيد خطاب** (١٩٩١) بأن جميع المنظمات تسعى جاهدة للتعرف على نوعية البيئة الداخلية والتوصل إلى معرفة الاتجاهات البارزة والقيم والمشاعر التي يحملها الأفراد تجاه منظماتهم، حتى يتم التعرف على مواطن القوة لديها والتي تمكنها من تحقيق التميز والتفوق في الأداء كما يتم تحديد مواطن الضعف بحيث يمكنها التغلب عليها قبل أن تتسبب في مشكلات وخسائر كبيرة .

وطبيعة العلاقات الإنسانية بالمدرسة وما يسودها من سماحة او تسلط هي روح تسري من القمة إلى القاعدة، ويعد مدير *المدرسة* هو أكثر الأفراد قدرة على خلق وتهيئة البيئة الإنسانية داخل المدرسة، لذلك يجب أن يكون حرا في استغلال وقته فضلا عن العمل الروتيني في إدارة مهامه المنوط بها.

ويشير أحمد إبراهيم أحمد (١٩٩٠) إنه إذا كان المدير والوكلاء والمدرسون الأوائل كممثلين للإدارة المدرسية يعملون بمفردهم دون استشارة وأخذ رأي وجهات نظر بقية المدرسين والتلاميذ، فإن قراراتهم سوف تقابل بالرفض وعدم القبول من القاعدة، ومن أجل هذا فان هذه الاستشارات أو هذا المبدأ *(الديمقراطي)* يجب أن يكون في إطار أهداف معينة وتلتزم به المدرسة أولا ومن ثم يلتزم به العمل التربوي كله، وعلى العكس من ذلك نجد أن *(النمط الدكتاتوري)* الذي ترتكز السلطة فيه في يد مدير المدرسة وعدم تفويضها مهما كانت الأحوال ويجعل المدرسين يرجعون إليه في كل صغيرة وكبيرة.

وهذا ما يؤكده عبد الغني عبود وآخرون (١٩٩٤) حيث أشاروا إلى أن تعصب قيادات الإدارة المدرسية لآرائهم وفرضهم سياسة دكتاتورية في المدرسة لا يسمح بتبادل الآراء والمنافسة البناءة مع المدرسين العاملين بها وغياب المناخ الاجتماعي الذي يسوده عدم اهتمام قيادات الإدارة المدرسية بمشكلات أعضاء المجتمع المدرسي وغياب روح

التعاون والتنسيق بين أعضاء الإدارة المدرسية يعد من أهم المعوقات التي تحـــول بيـــن الإدارة المدرسية وبين تحقيق رسالتها.

كما يوجد نمط ثالث من أنماط الإدارة المدرســـية هـــو النمـــط *(الفوضـــوي أو المتساهل أو الحر)* حيث أشار إليه المرجع السابق في انه يظهر جليا في غياب المنـــاخ الاجتماعي بالمدرسة حيث يفوض كل السلطات أو أغلبها للمرؤوسين مع إعطائهم قـــدر كبير من حرية التصرف وفيه تتعطل أغلب الإجراءات والقواعد والنظم وتحـــل محلـــها الرغبات الشخصية وتسود الفوضى في التصرفات .

وفي هذا الصدد يؤكد **أحمد إبراهيم أحمد** (١٩٩٠) من أجل قيادة أفراد ينبغـــي أن يكون **المدير / الناظر** قادرا على استغلال الطاقات الخلاقة للعاملين معه لأجـــل تحقيـــق أهداف المدرسة ويمكن اعتباره منظما اجتماعيا في معالجة الأفراد مع ضـــرورة إدراك الاتجاهات الهامة للأفراد العاملين في المدرسة، كما أن نجاح المناخ التنظيمي للمدرســـة يرتبط بصفات مدير المدرسة.

وهذا ما أكدته دراسة **فتحي درويش عشيبة** (١٩٩٤) حيث أثبتـــت أن صفـــات مدير المدرسة ومهاراته باعتباره القائم بعملية التنظيم الإداري من أهم العوامل التي قـــد تؤدي إلى فشل أو نجاح المناخ التنظيمي للمدرسة وبالتالي نجاح عملية التنظيـــم الإداري بها .

ومن هذا يتضح لنا *أهمية المناخ التنظيمي* حيث يعتبر أحد المفاهيم الأساسية فـــي نظرية التنظيم . وقد أصبح أساسيا عند تطوير المنظمة وزيادة فاعليتها أن نصف المنـــاخ التنظيمي في أحد المنظمات بأنه مناخ يساعد ويولد السلوك الإيجابي ومن ناحية أخـــرى يشجع ويولد السلوك السلبي أيضا .

ويتفـــق كل **من تولسون وســـميث Toulson, Smith** (١٩٩٤) **ونـــويـــل Newell** (١٩٩٥)على أن المناخ التنظيمي داخل المنظمة يمثل القيم والمعايير والمعتقدات لدى الأفراد والتي تشكل في مجموعها مجتمع المنظمة والبيئة الداخلية بها.

وإذا نظرنا إلى الإدارة المدرسية من منظور **أسلوب النظم** لوجدنا كما يشير كـــل من **عبد الرازق زيان** (١٩٩٧) ، **عبد الرحمن حسن ومحمد جمال عبد الحميد** (١٩٩٤) أنها نظام له مدخلاته وعملياته ومخرجاته وأن أي قصور في المخرجات يمكن إرجاعـــه

إلى قصور فى المدخلات أو إلى إزاحة فى موضع المصدر ، وفى ضوء هذا يفترض أن تكامل بعض المدخلات المدرسية تخلق مناخا تعطى من المدرسة مخرجات موجبة.

ويؤكد **محمد بهجت كشك وأميرة منصور يوسف (١٩٩٨)** على أن الهدف الأساسى للمدرسة هو توفير المناخ المناسب أو البيئة المناسبة للتعليم والتى من خلالها يستطيع التلاميذ إعداد أنفسهم للحياة ، كما أن هناك نسبة اتفاق بين كل من **عايدة سيد خطاب** (١٩٩١) وعبد الرحمن حسن ، محمد جمال الدين عبد الحميد (١٩٩٤) حول تعريف المناخ المدرسى على انه "تلك الشخصية التى تتميز بها المدرسة من حيث نوع العلاقات السائدة داخلها وطرق اتخاذ القرار فيها " ، أى أنه متوسط الحالة الاجتماعية والتنظيمية للمدرسة ومن الضرورى تحديد نوع نمط المناخ المدرسى سواء كان مفتوحا أو مغلقا .

فيشير كل من **سالم محمد سالم** (١٩٩٠) ، **أحمد محمد إبراهيم وجمال أبو الوفا** (١٩٩٨) إن المناخ المدرسى المفتوح "يتسم بالحيوية والطاقة الموجهة نحو تحقيق أهداف المدرسة ومحاولة تحقيق الرضا والإشباع لأعضاء الجماعة العاملين فى الحقل التعليمى بالإضافة إلى ذلك يهتم المناخ المفتوح بالشخصية الإنسانية . " أما المناخ المدرسى المغلق " فانه يهتم فى المقام الأول وبدرجة عالية بالدور التنظيمى ومدى تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق إشباعات الأفراد عن طريق أهداف المدرسة ".

وحيث أن المناخ التنظيمى يمثل القيم أو المعايير والمعتقدات لدى الأفراد التى تشكل فى مجموعها مجتمع المنظمة والبيئة الداخلية وهذا ما أظهرته العديد من الدراسات التى تناولت المناخ التنظيمى ومنها دراسة رافيف وآخرون Raviv, et al (١٩٩٠) والتى استهدف مدركات كل من التلاميذ ومعلميهم حول أبعاد المناخ الاجتماعية للصف الدراسى (ما هو كائن وما يجب أن يكون) وكانت من أهم نتائجها أن هناك فروقا واضحة فى رؤية أفراد العينة لما هو كائن ولكن هذه الفروق تكاد تختفى فيما يخص بما يجب أن تكون ، **ودراسة عايدة سيد خطاب** (١٩٩١) حول اتجاهات العاملين للمناخ التنظيمى فى ظل ظروف التغيرات الاستراتيجية أسفرت نتائجها عن وجود علاقة طردية عكسية بين جودة أبعاد المناخ التنظيمى والشعور بالانتماء التنظيمى .

كذلك قام كل من **عبد الرحمن حسن إبراهيم ، محمد جمال الدين عبد الحميد** (١٩٩٥) بدراسة محددات المناخ المدرسى الجيد بالمدرسة القطرية وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفى للمعلمين وإنتاجية المدرسة وقد كان من أهم نتائجها وجود ارتباط دال بين

توافر محددات المناخ المدرسي الجيد ودرجة الرضا الوظيفي كما إنه لا يوجد ارتباط دال بين توافر محددات المناخ المدرسي وإنتاجية المدرسة كما يحددها متوسط درجات التحصيل العام لطلاب المدرسة ٠

وقد قام **أحمد محمد إبراهيم وجمال محمد أبو الوفا (١٩٩٨)** بدراسة نمط المناخ التنظيمي بمدارس الحلقة الثامنة من التعليم الأساسي بمحافظة القليوبية من وجهة نظر المدرسين ، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وصف المناخ التنظيمي وكذلك نتائج تحليل التباين أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مدارس البنين ومدارس البنات في ثلاث خصائص من سلوك المدرسين يتمثل في (التباعد – الإعاقة – الألفة) وجميع خصائص سلوك المدير والتي تتمثل في (العمل والتركيز على الإنتاج – القدرة في العمل – النزعة الإنسانية) ٠

كما أن تنمية وتعزيز مشاعر الانتماء والسلوك الانتمائي لدى القوى العاملة بالمنظمة بات من الاستراتيجيات الهامة التي يتعين أن تنتهجها الإدارة الواعية ، إذا ما سعت إلى تحسين العلاقة بين المنظمة وتلك القوى من أجل المحافظة عليها أو سعت إلى تنمية السلوك الإبداعي لديها وتحريك الدوافع الكامنة عندها لتقديم المزيد من الجهد والعطاء ٠

ويعد الانتماء المهني Jop Satisfaction من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين والمختصين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي ٠

وتكمن أهمية دراسة الانتماء المهني كما يذكر **محمد ابن كشوش (١٩٩٦)** في إنه يتبادل مشاعر الفرد سواء كان يشغل وظيفة إدارية أو فنية إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به ٠

ويشير علي السلمي (١٩٩٢) إن الانتماء للوظيفة أو المهنة يعبر عن مدى إدراك الفرد لمدى تلبية الوظيفة التي يشغلها أو المهنة التي يمارسها لاحتياجاته المتباينة ٠ كما يؤكد ذلك روبرت وآخرون Robert B ٠ (١٩٩٣) حيث أشاروا أن الانتماء المهني يرتبط بمشاعر وأحاسيس الفرد النفسية نحو وظيفته والتي تعكس مدى إشباع تلك الوظائف لحاجاتهم المختلفة ٠

ويضيف **محمد ابن كشوش (١٩٩٦)** انه يمكن اعتبار تلك المشاعر والأحاسيس انعكاسات لمدى الإشباع الذى يستمده كل فرد من وظيفته أو مهنته والجماعات التى يشارك فيها ، وكذلك من سلوك رئيسه معه ومن بيئة العمل الداخلية والخارجية بوجه عام فضلا عن هياكل شخصيته الذاتية .

ويشير **فؤاد أبو حطب وآخرون (١٩٩٣)** أن اختيار مهنة ما ، أو الميل إليها غالبا ما يعكس الحاجات الأساسية للشخص ويمثل التوافق المهنى أساسا فى توافق الشخص العام مع الحياة وذلك لان الشخص عندما يختار مهنته فانه والى حد بعيد يختار أساليب التوافق وأنماط الحياة والأدوار التى يشعر أنها قريبة إليه ومناسبة له .

ويذكر **سمان جكسى جيلاوا Sanjceeg Agiwal (١٩٩٣)** أن هناك عوامل مؤثرة على رضا الفرد عن مهنته يشمل على الرضا عن الأجر وملحقاته والرضا عن الإجراءات الخاصة بالعمل فى المنظمة ، الرضا عن علاقات العمل (زملاء – رؤساء – مرؤوسين) الرضا عن بيئة العمل وسياسة الأفراد (المناخ التنظيمى) ويضيف **رشيد زيفان Rachid Zeffane (١٩٩٤)** عوامل أخرى منها عوامل تتعلق بالفرد (حاجاته ورغباته وطموحاته وأهدافه) .

وعن تأثير الانتماء المهنى أو الوظيفى على الانتماء التنظيمى فقد أوضحت دراسة **عايدة سيد خطاب (١٩٩١)** ان هناك ثمة جدل بين الباحثين فى هذا الصدد فعلى حين يرى البعض أن الانتماء المهنى يؤدى إلى الانتماء التنظيمى باعتباره محدد له أى أن الانتماء التنظيمى هو بمثابة متغير تابع وان الانتماء المهنى هو بمثابة متغير مستقل فان البعض الآخر يرى صورة العلاقة بين هذين المتغيرين على النقيض تماما حيث يعتبرون الانتماء التنظيمى سببا للرضا الوظيفى وليس نتيجة له .

كما أسفرت نتائج الدراسة التى أجراها **يوسف عبد المعطى (١٩٩٣)** للتعرف على مدى رضا طلاب شعب التعليم الابتدائى بكليات التربية عن الدراسة بها ومدى اختلاف مستوى الرضا باختلاف كل تخصص وقد اتضح أن حوالى (٨٦%) من طلاب عينة الدراسة غير راضين عن الدراسة بشعب التعليم الابتدائى بكليات التربية وفسر ذلك فى ضوء متغير أساسى هو الالتحاق بهذه الشعبة دون الرغبة فى الاشتغال بمهنة التدريس وهو لاشك متغير أساسى فى الانتماء الوظيفى .

وقد أوصت دراسة هارفىHarvery (١٩٩٨) بضرورة تصميم خطط لبناء ولاء الموظفين لمهنتهم وتدريب المديرين على التعامل مع الموظفين حتى يتمكنوا من معرفة اهتماماتهم وتطويرها ، كما أن من الأهمية بمكان الاهتمام بسياسات العمل ووضع الرجل المناسب فى المكان المناسب ٠

أما دراسة مغير خميس الخبيلى (١٩٩٩) كان من أهم أهدافها تحديد أثر كل من الانتماء والرضا الوظيفى على سياسات إدارة القوى العاملة خاصة سياسات الترقية وتقييم الأداء والأجور ، وقد أسفرت على تمتع العاملين بدرجات متوسطة من الانتماء والذى يمكن أن يؤثر بشكل مباشر على درجة رضاهم عن الوظيفة أى أن من الضرورى أن يكون هناك سياسات وجهود واضحة للعمل على زيادة درجة الرضا الوظيفى أو المهنى مما يضمن زيادة درجة انتماء العاملين ٠

أما عن أثر المناخ التنظيمى على الانتماء فقد أشارت عايدة سيد خطاب (١٩٩١) انه من خلال التعرف على البيئة الداخلية للمنظمة نستطيع تحديد العوامل المؤثرة فى درجة انتماء الفرد للمهنة التى يشغلها ومن ثم تعزيز تلك العوامل محاولة لزيادة درجة الانتماء حيث إن المناخ التنظيمى يحدد نجاح المنظمة بشكل كبير ٠

وقد أسفرت نتائج الدراسة التى قام بها كل من عبد الرحمن حسن إبراهيم ، محمد جمال الدين (١٩٩٥) على أن جميع محددات المناخ المدرسى الجيد متوافر فى عينة الدراسة من المدارس بدرجة عالية وأن جميع مكونات الرضا الوظيفى متوافرة لدى عينة الدراسة من المعلمين إلا فيما يختص بمكونات (الضبط والتحكم والرقابة) كما يوجد ارتباط دال بين توفر محددات المناخ المدرسى الجيد ودرجة الانتماء الوظيفى ٠

كما أوصت نوال العوضى من خلال الدراسة التى قامت بها (١٩٩٩) بضرورة الاهتمام بتنظيم الاجتماعات بين الإدارة العليا والعاملين فى كافة المستويات الإدارية التابعة لها لمناقشة التطورات والمشاكل التى تعترض الأفراد والمنظمة وتنمية مناخ المشاركة واللامركزية وتهيئة مناخ من الثقة المتبادلة بين الأفراد والإدارة مما يؤدى إلى تقليل مشاعر التوتر والقلق والتى يعتبر إهمالها خطأ كبير يؤثر تأثيرا سلبيا على مستوى الأداء والانتماء الوظيفى ٠

مما سبق تتضح أهمية كل من المناخ التنظيمى والانتماء المهنى فى تحقيق أهداف المدرسة كمنظمة اجتماعية متفردة بتقديم خدمات تربوية للتلميذ باعتباره حجر الأساس فى بناء المجتمعات ، وعليه فقد حرصت وزارة التربية والتعليم بمصر على توفير أنواع من المدارس المتميزة والمتخصصة المعنية بالتلاميذ الموهوبين على اختلافهم .

وتعد المدارس الرياضية الإعدادية واحدة من هذه المدارس والتى تتميز عن المدارس الإعدادية التقليدية فى كل من التلميذ والإدارة حيث أنهما من الرياضيين ، فتلاميذ هذه المدارس من المتفوقيين رياضيا وإدارة المدرسة أيضا المدير ، الناظر ، الوكلاء من خريجى كليات التربية الرياضية الذين أتيحت لهم دراسات وخبرات عملية موقفيه رياضية من خلال دراستهم بكلياتهم تختلف فى جوهرها عن ذويهم من خريجى الكليات الأخرى والذين يشغلون نفس المناصب وتنوط إليهم جميعا سواء كانوا من خريجى كليات التربية الرياضية أو غيرها مهام إدارية واحدة محكومة بقواعد وقوانين إدارية ثابتة ، بالإضافة إلى صغر حجم المدارس الإعدادية الرياضية من حيث عدد التلاميذ وما يترتب عليه من عدد المعلمين وخلافه .

لذلك حرصت الباحثتان على إجراء الدراسة على المدارس الإعدادية الرياضية بمحافظة الإسكندرية ، هذا من جانب وعلى الجانب الآخر رأت الباحثتان أهمية دراسة كل من المناخ التنظيمى ، والانتماء المهنى فى مجال الإدارة المدرسية وفى حدود ما أمكننا الحصول عليه من دراسات فى هذين المجالين سواء منفردين أو مجتمعين وجد إنه لم تتطرق أية دراسات سابقة لهذين الموضوعين خاصة على المدارس الإعدادية الرياضية ومقارنتها بالمدارس الإعدادية غير الرياضية فكانت هذه الدراسة .

الهدف من البحث

دراسة العلاقة بين نمط المناخ التنظيمي والانتماء المهني لمعلمي المدارس الاعدادية الرياضية وغير الرياضية وذلك من خلال ما يلي :

- قياس أبعاد المناخ التنظيمى طبقا لاستجابات المعلمين فى كل من المدارس الإعدادية الرياضية وغير الرياضية قيد البحث ٠
- قياس الانتماء المهنى طبقا لاستجابات المعلمين فى كل من المدارس الإعدادية الرياضية وغير الرياضية ٠
- قياس الانتماء المهنى طبقا لاستجابات المعلمين فى المدارس الإعدادية قيد البحث تبعا للمواد التدريسية المختلفة ٠
- معرفة نوع ودرجة العلاقة بين المناخ التنظيمى السائد فى المدارس الإعدادية الرياضية وغير الرياضية قيد البحث ، والانتماء المهنى للمعلمين العاملين بها طبقا لاستجاباتهم ٠

فروض البحث

- توجد فروق معنوية فى أبعاد المناخ التنظيمى طبقا لاستجابات المعلمين فى المدارس الإعدادية قيد البحث لصالح المدارس الإعدادية الرياضية ٠
- توجد فروق معنوية فى الشعور بالانتماء المهنى طبقا لاستجابات المعلمين فى المدارس الإعدادية قيد البحث لصالح المدارس الإعدادية الرياضية ٠
- توجد فروق معنوية فى الشعور بالانتماء المهنى طبقا لاستجابات المعلمين فى المدارس الإعدادية قيد البحث لصالح بعض المواد التدريسية ٠
- توجد علاقة إيجابية طردية بين بعض أبعاد المناخ التنظيمى والشعور بالانتماء المهنى طبقا لاستجابات المعلمين بالمدارس الإعدادية قيد البحث ٠

مصطلحات البحث

تلتزم الدراسة الحالية بالتعريفات الآتية :

- المناخ التنظيمى للمدرسة :

المناخ المدرسى هو متوسط الحالة الاجتماعية والتنظيمية للمدرسة ويوضح المناخ الصفات العامة للظاهرات السلوكية فى المدرسة ويتألف المناخ من بعدين :

- البعد الأول : سلوك المعلمين فى المدرسة ويتضمن (التباعد – الإعاقة – الانتماء – الألفة)
- أما البعد الثانى : سلوك ناظر المدرسة ويتضمن (النزعة الإنسانية – التأكيد على الإنتاجية – الشكلية فى العمل – القدرة على العمل) ٠

(تعريف إجرائى)

- الانتماء المهنى :

اتجاه ايجابى نحو المهنة التى يقوم بها الفرد تتمثل فى حالة من التفاعل السار معها ، وملاءمتها لاستعداداته وقدراته ومؤهلاته ويجد فيها إشباعا لحاجاته ، ويتم التعرف على مدى الانتماء من الوزن النسبى لاستجابات الفرد لبنود استبيان معد لهذا الغرض من قبل الباحثتين ٠

(تعريف إجرائى)

اجراءات البحث

أولا – منهج البحث :

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفى حيث هو المنهج الذى يدرس الظاهرة كما فى الواقع ، و لا يقف عند حد مجرد جمع المعلومات والحقائق بل يهتم بتصنيفها وتحليلها ثم استخلاص النتائج ٠

ثانيا – عينة البحث :

شملت عينة البحث جميع المدارس الرياضية الإعدادية بالاسكندرية وبلغ عددها ثلاثة مدارس هى (مدرسة كليوباترا الرياضية للبنات – مدرسة السواحل الرياضية للبنين – المدرسة العسكرية الرياضية) وبلغ عدد المدرسين والمدرسات من هذه المدارس (٣٢) مدرساً ومدرسة كما تم اختيار مدرستين إعداديتين غير رياضية (إحداهما بنين والأخرى بنات) من ذات كل إدارة تعليمية بها مدرسة إعدادية رياضية ومقابلة لها وذلك بالطريقة العشوائية البسيطة وبلغ إجمالى عدد المدرسين والمدرسات بهذه المدارس (٣٦) مدرسا ومدرسة ۰ وبذلك أصبح عدد عينة المدارس قيد البحث (٩) مدارس إعدادية تضم (٦٨) مدرسا ومدرسة ۰

ثالثا – أدوات جمع البيانات :

١ – استبانة وصف المناخ التنظيمى :

وقد تم استخدام استبيان وصف المناخ التنظيمى إعداد أحمد إبراهيم أحمد وجمال أبو الوفا (١٩٩٨) مرفق رقم (٢) وتتضمن الاستبيان على ثمانية أبعاد أربع منها تتعلق بخصائص سلوك المدرسين فى المدرسة وهى (التباعد ، الإعاقة ، الانتماء ، الألفة) ۰ والأربعة أبعاد الأخرى متعلقة بسلوك ناظر / مدير المدرسة وهى (النزعة الإنسانية ، التأكيد على الإنتاجية ، الشكلية فى العمل ، القدرة فى العمل) ۰

وقد قامت الباحثتان بإعادة إجراء المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالى :

الثبات :

للحصول على مؤشرات ثبات الاستبيان تم استخدام إعادة تطبيق الاختبار حيث طبق الاستبيان على عدد (٢٥) معلما من المدارس الإعدادية بمحافظة الإسكندرية ومن خارج أفراد العينة وبعد مرور ثلاثة أسابيع طبق الاستبيان على نفس المجموعة وتم حساب معامل الارتباط لبيرسون Pearson.R ، وبلغت (٠,٧٣٥) وتعتبر درجة ثبات مناسبة ۰

٢ - استبانة لقياس الشعور بالانتماء المهنى :

قامت الباحثتان ببناء استبيان لقياس الشعور بالانتماء المهنى للمعلمين •

خطوات بناء الاستبيان :

- المقابلة الشخصية :

لإعداد هذا الاستبيان كان ضروريا أن تقوم الباحثتان بعدد من المقابلات الشخصية مع المدرسين والمدرسين الأوائل بالمدارس الإعدادية للتعرف على كل ما يدور فى أذهانهم على مهنة التدريس وإبداء الرأى نحو ما يرغبهم فى مهنة التدريس ، ومقابلة المدراء والنظار والموجهين وإبداء وجهة نظرهم عن ظروف وطبيعة عمل المعلمين ورأيهم عن مدى انتماء المدرسين لمهنتهم وممارستهم لها بروح الجد والحب • وطرح على المعلمين سؤال مفتوح هو :

ما هو سبب إقبالك للعمل فى مهنة التدريس ؟

ومن خلال المقابلة الشخصية والسؤال المفتوح وأهمية مهنة التدريس فى الحياة أمكن استخلاص بعض العوامل التى قد تؤثر فى درجة انتماء المدرسين للمهنة ، والتى يمكن اتخاذها بمثابة محاور أساسية تلعب دورا فعالا فى الانتماء المهنى للمعلمين لتكون بمثابة الهيكل الرئيسى فى بناء الاستبيان •

وضعت المحاور فى صورة مبدئية فى استمارة وعرضت على مجموعة من المحكمين وعددهم (١٨) من الأساتذة والأساتذة المساعدين العاملين فى مجال الإدارة المدرسية ، التربية وعلم النفس ، الإدارة العامة والرياضية • والموجهين الأوائل للمرحلة الإعدادية وقد أجمعوا على صلاحية هذه المحاور التى اعتمدت عليها الباحثتان وأجمع عليها المحكمون وهى :

المحور الأول •• طبيعة العمل بالمدرسة •

المحور الثانى •• الاقتصادى والاجتماعى •

المحور الثالث •• التثقيفى والاعلامى والترويحى •

المحور الرابع •• العلاقات الإنسانية •

جدول (أ) النسبة المئوية لاراء المحكمين لكل عبارة في كل محور على حدي

المحاور	رقم العبارة	النسبة %	رقم العبارة	النسبة %	رقم العبارة	النسبة %
طبيعة العمل بالمدرسة	١	٥٦,٥٠	٨	٣٩.١٩	١٥	٧٦,٢٢
(٢١) عبارة	٢	٨٢,٣٣	٩	٥٢,٣٧	١٦	٣٨,١٩
	٣	٥٣,٢١	١٠	٤٥,١١	١٧	٤٩,٢٧
	٤	٣٣,٥٦	١١	٦٠,١٣	١٨	٦٠,١٧
	٥	٢٢,٤٩	١٢	٧١,٢٢	١٩	٤٥,١١
	٦	٥٢,١٣	١٣	٤٢,١٢	٢٠	٥٥,٨١
	٧	٤٨,١٦	١٤	٥١,٠٥	٢١	٦٠,١٧
الاقتصادي الاجتماعي	٢٢	٧٢,١١	٢٥	٥٥,٤١	٢٨	٥٦,٤٣
(٩) عبارات	٢٣	٦٩,٤٢	٢٦	٤٩,١٢	٢٩	٤٧,١١
	٢٤	٥٥,٣٧	٢٧	٦٠,٠١	٣٠	٣٨,١٩
التشخيص الإعلامي	٣١	٦٤,٤٨	٣٧	٧٢,١١	٤٣	٤٧,٢٢
الترويحي	٣٢	٧١,١٧	٣٨	٥١,٣٢	٤٤	٢٦,١٣
(١٦) عبارة	٣٣	٥٩,١١	٣٩	٦٦,١٧	٤٥	٥٢,١٦
	٣٤	٤٤,٢٣	٤٠	٥٠,١٢	٤٦	٥٠,٦٩
	٣٥	٣٨,١٧	٤١	٥٠,٢١	–	–
	٣٦	٤٠,٥٢	٤٢	٤٦,٩١	–	–
العلاقات الإنسانية	٤٧	٦٠,٣٩	٥٣	٤٥,٧٣	٥٩	٤٩,٥٣
(١٣) عبارة	٤٨	٧٠,٤٧	٥٤	٥٠,١١		
	٤٩	٥١,٠٣	٥٥	٦٠,١٧		
	٥٠	١٨,١١	٥٦	٤٨,٣٩		
	٥١	٣٩,١٧	٥٧	٦٨,١١		
	٥٢	٤٢,٦٣	٥٨	٧٠,٢١		

ـ **إعداد الصورة المبدئية للاستبيان :**

أ. **تم تطبيق الاستبيان مبدئيا :** للتعرف على مدى فهم المعلمين للعبارات ووضوح التعليمات وطريقة رصد الدراجات ومعرفة الزمن الذي يستغرق في الإجابة عليه، ودراسة الاتساق الداخلي ولذلك طبق على (٦٠) معلما للصفوف الثلاثة الإعدادية من مختلف التخصصات التدريسية اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة .

ب. **أسفرت النتائج على :** وضوح العبارات وفهم المعلمين لها ووضوح طريقة الإجابة عليها. **وفيما يلي العبارات التي تم استبعادها من كل محور**

جدول (ب)

وفيما يلي العبارات التي تم استبعادها من كل محور

المحور	رقم العبارة	صيغة العبارة	عدد العبارات
الاقتصادي الاجتماعي	٣٠	عملي في مهنة التدريس لا يتيح لي فرصة الزواج المناسب	١
التثقيفي الإعلامي	٤٤	تتعمد كثير من وسائل الإعلام إحراج المعلمين أمام الجمهور	١
العلاقات الإنسانية	٥٥	عملي في مهنة التدريس أفقدني كثير من المشاعر الإنسانية	١
المجمـــوع	**٣**		**٣**

ج. وبذلك أصبح **الاستبيان معد في صورته النهائية :** مرفق رقم (١) يشتمل على (٥٦) عبارة مندرجة تحت أربعة محاور تقيس الانتماء المهني للمعلمين على اختلاف تخصصاتهم.

ء . طريقة تصحيح الاستبيان :

خصص لكل عبارة خمس إجابات متدرجة أعطيت العبارة الإيجابية منها القيم من (١: ٥) بينما أعطيت السلبية القيم من (١ : ٥)، وبذلك تراوحت الدرجة الكلية للاستبيان من (٢٨٠ درجة إلي ٥٦ درجة) .

- مناسبة الاستبيان من حيث زمن الإجابة عليه إذ استغرق ما بين (٢٠-٢٥ق) .
- تم تحديد مستوى المعنوية في هذه الدراسة عند (٠,٠٥).

ـ الاتساق الداخلي للاستبيان :

قامت الباحثتان بتعيين معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان بهدف حذف العبارات التي لا تظهر ارتباطا مع الاستبيان، وحتى يتم عمل الاتساق الداخلي للاستبيان، بالإضافة لصدق تمثيلها للصفة المراد قياسها .

ـ إعداد الصورة النهائية للاستبيان ومعامل ثباته :

أشتمل الاستبيان في صورته النهائية على عدد (٥٦) عبارة تقيس المحاور الأربعة. مرفق رقم (٢)، وقد تم تطبيق الاستبيان الذي وضعته الباحثتان في صورته النهائية على عينة شملت (٦٨) مدرسا ومدرسة للمدارس الإعدادية الرياضية وغير الرياضية، وتم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية *معادلة* **جيتمان العامة** للتجزئة النصفية ، **فؤاد البهي (١٩٧٩)** فبلغ معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان (٠,٧٨١) وتعد درجة ثبات عالية .

جدول (ج) الاتساق الداخلي للاستبيان

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٦١	١١	٠,٥٦	٢١	٠,٦٠	٣١	٠,٥٥	٤١	٠,٥١	٥١	٠,٥٩
٢	٠,٥٦	١٢	٠,٥١	٢٢	٠,٦٢	٣٢	٠,٤٩	٤٢	٠,٦٢	٥٢	٠,٦١
٣	٠,٤٩	١٣	٠,٤٧	٢٣	٠,٥٨	٣٣	٠,٤١	٤٣	٠,٤٨	٥٣	٠.٤٨
٤	٠,٤٤	١٤	٠,٦١	٢٤	٠,٥٤	٣٤	٠,٦٠	٤٤	٠,٠١	٥٤	٠,٥٢
٥	٠,٧٠	١٥	٠,٧٢	٢٥	٠,٤٩	٣٥	٠,٥٥	٤٥	٠,٥٩	٥٥	٠,١٧
٦	٠,٥١	١٦	٠,٤٤	٢٦	٠,٤٤	٣٦	٠,٤٢	٤٦	٠,٤٦	٥٦	٠,٥٩
٧	٠,٤٨	١٧	٠,٥٨	٢٧	٠,٤٩	٣٧	٠,٥١	٤٧	٠,٥٠	٥٧	٠,٦٢
٨	٠,٥٧	١٨	٠,٥٤	٢٨	٠,٦١	٣٨	٠.٦٤	٤٨	٠,٥٦	٥٨	٠,٤٧
٩	٠,٦٢	١٩	٠,٥١	٢٩	٠,٥٢	٣٩	٠,٧٠	٤٩	٠,٥١	٥٩	٠,٥١
١٠	٠,٤٨	٢٠	٠,٤٨	٣٠	٠,١٢	٤٠	٠,٤٧	٥٠	٠,٤٩	—	—

يتضح من الجدول رقم (ج) وجود ثلاث عبارات غير دالة إحصائيا (بالمربع المظلل) حيث استبعدتها الباحثتان، أما باقي العبارات فقد كانت لها دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠,٠٥) وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية يتكون من (٥٦ عبارة) .

ـ عرض ومناقشة النتائج :

أولاً : عرض الجداول :

جدول (١)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لكل من معلمي المدارس الإعدادية الرياضية و غيرالرياضية في أبعاد المناخ التنظيمي

المعالجات الإحصائية / المتغيرات		مدرسين المدارس الرياضية			مدرسين المدارس غير الرياضية		
		س	±ع	ل	س	±ع	ل
البعـد الأول سلوك المدرسين في المدرسة	التبـاعد	٩,٢٤	٢,٥٠	٠,٤٠-	٩,٦٥	٣,٢٨	٠,٦٢
	الإعـاقة	٢٢,٩٢	٣,٨١	٠,١٧	٢٤,٢٣	٤,٤٥	٠,٠٦-
	الانتمـاء	٥٠,١٧	٦,٣٨	٠,٣١	٤٤,٦٥	٨,١٥	٠,٠٧-
	الألفـة	٣١,٣٣	٤,١٩	٠,٦٠	٢٧,١٥	٦,٥٩	٠,٣٨-
البعـد الثاني سلوك ناظر المدرسة	النزعة الإنسانية	٢٣,٩٢	٣,٢٦	٠,٣٢	٢٠,٠٤	٥,٢٩	٠,٤٥-
	التأكيد علي الإنتاجية	٢٥,٠٠	٣,٣٣	٠,٣٧	٢١,٦٧	٤,١١	٠,٥٩-
	الشكلية في العمل	٩,٣٣	٢,٥٣	٠,٠٧	٨,٩٢	٢,٩١	٠,٣٠
	القدرة علي العمل	٣٠,٧٥	٣,٦٥	٠,٥٠-	٢٦,٥٠	٥,٧٤	٠,٧٠-
لمجمـــوع		٢٠٢,٨٣	١٥,٢٣	٠,٧٨	١٨٥,٤٢	٢٥,٦٩	١,٢٣-

يتضح من جدول (١) أن جميع معاملات الالتواء لمعلمي المدارس الإعدادية الرياضيـــة والغير رياضية في أبعاد المناخ التنظيمي تنحصر ما بين (±٣) مما يدل علي أعتداليه القيم .

جدول (٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لكل من معلمي المدارس الإعدادية الرياضية و غيرالرياضية في أبعاد الشعور بالانتماء المهني

المعالجات الإحصائية / المتغيرات	مدرسين المدارس الرياضية			مدرسين المدارس غير الرياضية		
	س	±ع	ل	س	±ع	ل
طبيعة العمل	٩٢,٤٢	٧,٢٢	٠,٠٢	٨٤,٧٩	١١,٩٠	٠,٣٦-
المحور الاقتصادي الاجتماعي	٢٩,٥٠	٥,٠٢	٠,٢٣-	٣٣,٦٣	٤,٦٣	٠,٣٢-
المحور التثقيفي الإعلامي	٧٠,٠٨	٥,٧١	٠,٠٩-	٦٤,٩٠	٨,٢٤	٠,٠٩-
العلاقات الإنسانية	٦٦,٩٢	٦,٢٣	٠,٤١-	٦٧,٤٨	٧,٣٨	٠,٤١
المجمـــوع	٢٦٨,٥٠	٩٠,٢	٠,٤٤-	٢٥٠,٧٩	٢٤,٥٧	٠,٤٤-

يتضح من جدول (٢) أن جميع معاملات الالتواء لمعلمي المدارس الإعدادية الرياضيـــة والغير رياضية في أبعاد الشعور بالانتماء المهني ما بين (±٣) مما يدل علي أعتداليه القيم .

جدول (٣)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لاستجابات معلمي المواد المختلفة في الشعور بالانتماء المهني

المعالجات الإحصائية / المتغيرات	دراسات			رياضيات			تربية رياضية			لغة عربية			علوم			لغة إنجليزية		
	س⁻	±ع	ل	س⁻	±ع	ل	س⁻	±ع	ل	س⁻	±ع	ل	س⁻	±ع	ل	س⁻	±ع	ل
طبيعة العمل	٨٢,٦-	١١,٧	٠,٤١	٩٢,٣	٥,٨٣	٠,٠٧	٨٢,٧	١١,٥٦	٠,١٤-	٩٠	٧,٨٧	٠,٤٢	٧٨,٩	١١,٥١	٠,٣٢-	٩١,٤	١٣,٨٤	٧١
المحور الاقتصادي	٣٠-	٣,٤٦	٠,٠٣-	٣٥,٧٥	٣,٤٧	٠,٣٧	٣٠,١	٥,٤٨	٠,٠٦-	٣٠,٢	٥,٥١	٠,٣٧	٣٤,٣	٤,٢١	٠,٢١	٣٦,٥	٢,٧١	.٢
المحور التثقيفي الإعلامي	٦١,٦	٩,٦٣	٠,٥١	٦٦,٥	٦,٦٣	٠,١٤	٦٢	٦,٨٦	٠,١١	٧١	٥,٤٣	٠,٣٥-	٦٢,٣	٨,٦١	٠,٣٢	٧٢,١	٣,٣٨	٣٣
العلاقات الإنسانية	٦٣,٦	٩,٢٥	٠,٣٢	٦٣,٧	٣,٧١	٠,٠٥	٦٩	٤,٩٩	٠,١٣-	٧٢,٣٢	٣,٦٥	٠,٢٢	٦٦,٨	٥,٥٢	٠,٢٤	٦٨,٨	٧,٦٧	٢٥
المجمـــوع	٢٤٤,٧	٣٢,٨	٠,٠٤	٢٦٠,١	٨,٧٥	٠,٠٦	٢٤٦,٩	٢٢,٦٧	٠,٢١	٢٦٣,٦	١١,٩١	٠,٠٧	٢٤١,٩	٢٤,٩٧	٠,١٣	٢٦٨,٨	٢٢,٣٥	١

يتضح من جدول (٣) أن جميع معاملات الالتواء لاستجابات معلمي المواد المختلفـــة فـــي الشعور بالانتماء المهني تنحصر ما بين (±٣) مما يدل علي أعتداليه القيم .

جدول (٤)
دلالة الفروق بين استجابات المعلمين في المدارس الإعدادية الرياضية و غير الرياضية قيد البحث في أبعاد المناخ التنظيمي

المعالجات الإحصائية / المتغيرات		مدرسين المدارس الرياضية		مدرسين المدارس غير الرياضية		فـــروق المتوسطات	قيمة (ت)
		س⁻	±ع	س⁻	±ع		
البعـد الأول سلوك المدرسين في المدرسة	التبـاعد	٩,٤٢	٢,٥٠	٩,٦٥	٣,٢٨	٠,٢٣	٠,٢٣
	الإعـاقة	٢٢,٩٢	٣,٨١	٢٤,٢٣	٤,٤٥	١,٣١	٠,٩٤
	الانتمـاء	٥٠,١٧	٦,٣٨	٤٤,٦٥	٨,١٥	٥,٥٢	*٢,١٨
	الألفـة	٣١,٣٣	٤,١٩	٢٧.١٥	٦,٥٩	٤,١٩	*٢,٠٩
البعـد الثاني سلوك ناظر المدرسة	النزعة الإنسانية	٢٣,٩٢	٣,٢٦	٢٠,٠٤	٥,٢٩	٣,٨٨	*٢,٤٢
	التأكيد علي الإنتاجية	٢٥	٣,٣٣	٢١,٦٧	٤,١١	٣,٣٣	*٢,٦٠
	الشكلية في العمل	٩,٣٣	٢,٥٣	٨,٩٢	٢,٩١	٠,٤٢	٠,٤٥
	القدرة علي العمل	٣٠,٧٥	٣,٦٥	٢٦,٥	٥,٧٤	٤,٢٥	*٢,٤٤
المجمـــوع		٢٠٢,٨٣	١٥,٢٣	١٨٥,٤٢	٢٥,٦٩	١٧,٤١	*٢,٢٤

قيمة (ت) الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ = ٢,٠١*

يتضح من جدول (٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلميـــن فـــي المـــدارس الإعدادية الرياضية والغير رياضية في معظم أبعاد المناخ التنظيمي.

• حددت الباحثتان المعنوية في هذا البحث عند مستوي ٠,٠٥

جدول (٥)
دلالة الفروق بين استجابات المعلمين في المدارس الإعدادية الرياضية وغير الرياضية قيد البحث في أبعاد الشعور بالانتماء المهني

المعالجات الإحصائية / المتغيرات	مدرسين المدارس الرياضية		مدرسين المدارس غير الرياضية		فـــروق المتوسطات	قيمة (ت)
	س⁻	±ع	س⁻	±ع		
طبيعة العمل	٩٢,٤٢	٧,٢٢	٨٤,٧٩	١١,٩	٧,٦٣	*٢,١٢
المحور الاقتصادي الاجتماعي	٢٩,٥	٥,٠٢	٣٣,٦٣	٤,٦٣	٤,١٣	**٢,٧١
المحور التثقيفي الإعلامي	٧٠,٠٨	٥,٧١	٦٤,٩	٨,٢٤	٥,١٨	*٢,٠٥
العلاقات الإنسانية	٧٧,٩٢	٦,٢٣	٦٧,٤٨	٧,٣٨	٠,٥٦	٠,٢٤
المجمـــوع	٢٦٨,٥	٩,٠٢	٢٥٠,٧٩	٢٤,٥٧	١٧,٧١	*٢,٤٤

قيمة (ت) الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ = ٢,٠١*

يتضح من جدول (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلميـــن فـــي المـــدارس الإعدادية الرياضية والغير رياضية في جميع أبعاد الشعور بالانتماء المهني عدا بعـــد العلاقـــات الإنسانية لم تظهر لها أية فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المدارس الرياضية.

جدول (٦)
تحليل التباين بين استجابات معلمي المواد المختلفة قيد البحث في محاور الشعور بالانتماء

المعالجات الإحصائية / المتغيرات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)
طبيعة العمل	بين المجموعات	٥	١٥٧١,٠٨	٣١٤,٢٢	
	داخل المجموعات	٥٤	٦٢١٥,٩	١١٥,١١	*٢,٧٣
	المجمع الكلي	٥٩	٧٧٨٦,٩٨		
المحور الاقتصادي الاجتماعي	بين المجموعات	٥	٤٦٢,٤	٩٢,٤٨	
	داخل المجموعات	٥٤	٩٨٧,٢	١٨,٢٨	**٥,٠٦
	المجمع الكلي	٥٩	١٤٤٩,٦		
المحور الثقافي الإعلامي	بين المجموعات	٥	١١٢٤,٩٣	٢٢٤,٩٨	
	داخل المجموعات	٥٤	٢٦٩٠,٨	٤٩,٨٣	**٤,٥١
	المجمع الكلي	٥٩	٣٨١٥,٧٣		
العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٥	٥٧٠,١٣	١١٤,٠٣	
	داخل المجموعات	٥٤	٢٤٢١,٨	٤٤,٨٥	*٢,٥٤
	المجمع الكلي	٥٩	٢٩٩١,٩٣		
المجموع	بين المجموعات	٥	٦٣١٠,٥٣	١٢٦٢,١١	
	داخل المجموعات	٥٤	٢٥٩٦٨,٨	٤٨٠,٩	*٢,٦٢
	المجمع الكلي	٥٩	٣٢٢٧٩,٣٣		

قيمة (ف) الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ = *
قيمة (ف) الجدولية عند مستوي ٠,٠١ = **

يتضح من جدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمي المواد المختلفة قيد البحث في جميع محاور الشعور بالانتماء.

جدول (٧)

معنوية الفروق بين معلمي المواد المختلفة قيد البحث في أبعاد الشعور بالانتماء

باستخدام LSD لاختبار أقل فرق معنوي

	المعالجات الإحصائية / المدرسين		فروق المتوسطات: دراسات	رياضيات	تربية رياضية	لغة عربية	علوم	لغة إنجليزية
١	طبيعة العمل	دراسات		•٩,٧٠ ↑	٠,١٠	٧,٤٠	٣,٧	٨,٨٠
٢		رياضات			٩,٦٠	٢,٣٠	•١٣,٤ ←	٠,٩٠
٣		تربية رياضية				٧,٣٠	٣,٨٠	٨,٧٠
٤		لغة عربية					•١١,١ ←	١,٤٠
٥		علوم						•١٢,٥ ↑
٦		لغة إنجليزية						
١	المحور الاقتصادي الاجتماعي	دراسات		•٥,٧٠ ↑	٠,١٠	٠,٢٠	٤,٣٠	•٦,٥٠
٢		رياضات			•٥,٦ ←	•٥,٥٠ ←	١,٤٠	٠,٨٠
٣		تربية رياضية				٠,٠١	•٤,٢٠ ↑	•٦,٤ ↑
٤		لغة عربية					•٤,١٠ ↑	•٦,٣ ↑
٥		علوم						٢,٢٠
٦		لغة إنجليزية						
١	المحور التثقيفي الإعلامي	دراسات		٤,٩٠	٠,٤٠	•٩,٥٠ ↑	٠,٧	•١٠,٥ ↑
٢		رياضات			٤,٥٠	٤,٦٠	٤,٢٠	٥,٦٠
٣		تربية رياضية				•٩,١٠ ↑	٠,٣٠	•١.١ ↑
٤		لغة عربية					•٨,٨٠ ↑	١,٠٠
٥		علوم						•٩,٨ ↑
٦		لغة إنجليزية						
١	العلاقات الإنسانية	دراسات		٠,٢٠	٥,٤٠	•٨,٧٠ ↑	٣,٢٠	٥,٢٠
٢		رياضات			٥,٣٠	•٨,٦٠ ↑	٣,١٠	٥,١٠
٣		تربية رياضية				٣,٣٠	٣,٢٠	٠,٢٠
٤		لغة عربية					٥,٥٠	٣,٥٠
٥		علوم						٢,٠٠
٦		لغة إنجليزية						
١	المجموع	دراسات		١٥,٤٠	٢,٢٠	١٨,٩٠	٣,٨٠	•٢٤,١ ↑
٢		رياضات			١٥,٤٠	١٣,٢٠	٣,٥٠	•١٨,٣ ↑
٣		تربية رياضية				٨,٧٠	٥,٠٠	•٢١,٩ ↑
٤		لغة عربية					٢١,٣ ←	٥,٢٠
٥		علوم						•٢٦,٩ ↑
٦		لغة إنجليزية						

يتضح من جدول رقم (٧) أن أقل فرق معنوي في المحور الأسرة والاستبيان ككل نحو المحور معلمي المواد الدراسية المختلفة كان لصالح معلمي الرياضيات و اللغة العربية والعلوم.

• [illegible]

جدول (٨)
معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي والشعور بالانتماء المهني لمعلمي المدارس الرياضية

المتغيرات	المعالجات الإحصائية	الشعور بالانتماء المهني				لمجموع
		طبيعة العمل	المحور الاقتصادي الاجتماعي	المحور الثقافي الإعلامي الترويحي	العلاقات الإنسانية	
البعد الأول سلوك المدرسين في المدرسة	التباعد	٠,٣٣	*٠,٦٣	*٠,٦٤	٠,٣٤-	*٠,٦٩
	الإعاقة	٠,٠٨	٠,١٦	٠,٤٦	٠,٠٤	٠,٣٤
	الانتماء	٠,٤٩	٠,٣٤-	٠,١١	٠,٣-	٠,٠٢
	الألفة	٠,٠٥	٠,٤٤-	٠,٠٥-	٠,٠٦-	٠,٢١
البعد الثاني سلوك ناظر المدرسة	النزعة الإنسانية	٠,٠٥-	٠,١٩	٠,٠٣-	٠,٥٤-	٠,١٠-
	التأكيد علي الإنتاجية	٠,٠٣-	٠,١١-	٠,٣٣-	٠,٢٣-	٠,٢٨
	الشكلية في العمل	٠,٢٤-	٠,٢٨-	٠,٢٢	٠,٤٧-	٠,٠٤-
	القدرة علي العمل	٠,٣٨-	٠,٠٣	٠,٢٩	٠,١٠-	٠,٣٨-
المجموع		٠,٠٥	٠,٥٠	**٠,٨٤	٠,٢٧-	**٠,٦٤

يتضح من جدول رقم (٨) وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي وبعض محاور الشعور بالانتماء المهني لمعلمي المدارس الإعدادية الرياضية

جدول (٩)
معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي والشعور بالانتماء المهني لمعلمي المدارس غير الرياضية

المتغيرات	المعالجات الإحصائية	الشعور بالانتماء المهني				لمجموع
		طبيعة العمل	المحور الاقتصادي الاجتماعي	المحور الثقافي الإعلامي الترويحي	العلاقات الإنسانية	
البعد الأول سلوك المدرسين في المدرسة	التباعد	٠,١٨-	٠,٠٨-	٠,٠٩-	٠,١٤-	٠,١٧
	الإعاقة	٠,٢٦	٠,٠٤	٠,٠٢	٠,١٣	٠,٢٤
	الانتماء	**٠,٣٨	**٠,٣٦	٠,٢٦-	٠,١٩	٠,١٩
	الألفة	**٠,٥١	**٠,٤٣	**٠,٣٩	*٠,٣١	٠,٢١
البعد الثاني سلوك ناظر المدرسة	النزعة الإنسانية	٠,٢٨	٠,٢٤-	٠,١٢-	٠,٠١-	٠,٢٤-
	التأكيد علي الإنتاجية	٠,٢٧	٠,٢٥-	٠,١٤-	٠,٠٩-	٠,٢٢
	الشكلية في العمل	٠,١٢	٠,٢٣	٠,٠١	٠,٠٧-	٠,١٤
	القدرة علي العمل	٠,٠٦-	٠,٠٩-	٠,٠٥	٠,٠٨	٠,١٥-
المجموع		**٠,٣٧	٠,٢٢	٠,٢١-	٠,١٧-	*٠,٣٣

يتضح من جدول رقم (٩) وجود علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية بين بعض أبعاد المناخ التنظيمي وبعض محاور الشعور بالانتماء المهني لمعلمي المدارس غير الرياضية

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمى والشعور بالانتماء المهنى لمعلمى المدارس الإعدادية قيد البحث

المعالجات الإحصائية / المتغيرات		الشعور بالانتماء المهنى: طبيعة العمل	المحور الاقتصادى الاجتماعى	المحور الثقافى الاعلامى الترويجى	العلاقات الإنسانية	المجموع
البعد الأول سلوك المدرسين فى المدرسة	التباعد	٠.٠٨-	٠,٠٢	٠,٠١	٠,٠٤	٠,١٣-
	الإعاقة	٠,١٧-	٠,٠٥-	٠,٢٢-	٠,٠٢-	٠,١٩-
	الانتماء	٠,١٩-	**٠,٤٢-	٠,٩	٠,١٤-	٠,٢٣
	الألفة	٠,٢٢-	**٠,٣٣-	٠,٢٤-	٠,١٧-	*٠,٢٩-
البعد الثانى سلوك ناظر المدرسة	النزعة الإنسانية	٠,١٩	**٠,٣٧-	٠,١٢	٠,١٠	٠,١٣
	التأكيد على الإنتاجية	٠,٠١	*٠.٢٩-	٠,٠٤-	٠,٠٨-	٠,٠٦-
	الشكلية فى العمل	٠,٠٤-	٠,٠٩	٠,٠٤	٠,٠٣-	٠,٠٧-
	القدرة على العمل	٠,٠٦	٠,١٧-	٠,٠٧	٠,٠٣-	٠,٠٩
المجموع		٠,٠١-	**٠,٣٥-	٠,٠٦-	٠,٠٨-	**٠,٥٨

* معنوية عند ٠,٠٥

** معنوية عند ٠,٠١

يتضح من جدول رقم (١٠) وجود علاقة ارتباط عكسية بين بعض أبعاد المناخ التنظيمي والمحور الاقتصادى الاجتماعي والشعور بالانتماء المهنى ككل لمعلمى المدارس الإعدادية قيد البحث .

ثانيا – مناقشة النتائج :

تشير نتائج مقارنة المناخ التنظيمى فى المدرسة الرياضية وغير الرياضية جدول (٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى خاصتين من سلوك المدرسين تتمثل فى الانتماء والالفة وكذلك جميع خصائص سلوك ناظر المدرسة عدا الشكلية فى العمل والمجموع الكلى للمناخ التنظيمى حيث كانت جميعها لصالح المدارس الرياضية .

وترجع الباحثتان ذلك لما للمدرس الرياضية من مناخ تنظيمي جيد ، حيث إن المسئولين من نظار ومديرى ووكلاء من خريجى كليات التربية الرياضية الذين أضفت عليهم دراساتهم خصائص معينة تتمثل فى إكسابهم روح التعاون والنزعة الإنسانية والألفة والتأكيد على الإنتاجية من خلال ممارسة مختلف الأنشطة الرياضية التنافسية الفردية والجماعية • وهذا ايضا يتفق مع نتائج دراسة فتحى درويش عشيبة (١٩٩٤) حيث أشارت إلى أن صفات مدير المدرسة ومهاراته باعتباره القائم بعملية التنظيم الادارى من أهم العوامل التى قد تؤدى إلى فشل أو نجاح المناخ التنظيمى وبالتالى نجاح عملية التنظيم الادارى بالمدرسة • وبهذه النتيجة يتحقق الفرض الأول •

كما لم تظهر نتائج جدول (٤) وجود فروق معنوية بين استجابات المدرسين فى المدارس الرياضية وغير الرياضية لكل من التباعد والإعاقة ويرجع ذلك إلى أن سلوك المدرسين يتسم بالتنافس العلمى والوظيفى وانهم لا يميلون إلى العمل كفريق متكامل مما أدى إلى ارتفاع درجة التباعد وهذا يتفق مع نتائج دراسة كل من أحمد محمد إبراهيم ، محمد أبو الوفا (١٩٩٨) حيث أثبتت إن كبر حجم مدارس التعليم الأساسى الحلقة الثانية بدفع مديرى هذه المدارس بتكليف المدرسين بكثير من الأعمال الروتينية وأعمال اللجان والتى تثقل كاهل المدرسين وتؤدى إلى زيادة إحساسهم بالإعاقة •

كما أظهرت نتائج جدول (٤) عدم وجود فروق بين استجابات المدرسين فى المدارس الرياضية وغير الرياضية فى الشكلية فى العمل وترجع الباحثتان ذلك إلى نمط العمل فى جميع المدارس الإعدادية سواء الرياضية وغير الرياضية حيث حضور وانصراف وعدد ساعات عمل محددة وتمسك المديرين أو النظار بالتطبيق الحرفى للوائح والقوانين من اجل إنجاز العمل •

أظهرت نتائج جدول (٥) وجود فروق بين استجابات المدرسين فى المدارس الرياضية وغير الرياضية فى أبعاد الشعور بالانتماء المهنى حيث كانت ذات دلالة معنوية لصالح المدارس الرياضية فى محور طبيعة العمل وتعزى الباحثتان ذلك إلى أن المدارس الرياضية أصغر حجما وأقل كثافة مما أدى إلى تخفيف أعباء العمل مقارنة بالمدارس الإعدادية غير الرياضية وأيضا بالنسبة للمحور الاقتصادى والاجتماعى حيث إن نفس السبب ادى إلى تفرغ المدرس نوعا ما مما ساعده على توفير مجالات أخرى للكسب •

كما أظهرت نتائج جدول (٥) وجود فروق دالة احصائيا بين المدرسين لصالح مدرسي المدارس الرياضية فى المحور التثقيفى والاعلامى وترجع الباحثتان ذلك إلى دور المعلومات الرياضية المرتبطة بالنواحى الفسيولوجية والبيولوجية والانفعالية والاجتماعية والمقدمة من خلال الصحف والمجلات الرياضية والاذاعة والفقرات الرياضية فى البرامج التليفزيونية ، مما أدى إلى زيادة الوعى الثقافى لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية مقارنة بمدرسي التخصصات المختلفة وهذه النتائج مجتمعة تحقق الفرض الثانى ٠

كما أظهرت نتائج جدول (٥) عدم وجود فروق بين مدرسي المدارس الرياضية وغير الرياضية فى محور العلاقات الإنسانية وترجع الباحثتان ذلك إلى سمة العصر وزيادة إيقاع العمل من حيث كثرة الأعباء الملقاة على الفرد حيث لا يسمح بتوفير الوقت الكافى لممارسة العلاقات الاجتماعية مقارنة بالماضى بالإضافة إلى كثرة الأعباء الإدارية الملقاة من قبل إدارة المدرسة على المدرسين مما يثقل كاهل المدرسين ويؤثر سلبيا على علاقاتهم الإنسانية ٠

وهذا ما أكدته نتائج ميرنادياز Diazmyrna (١٩٩٤) حيث أثبتت انه بالرغم من اعتراف المديرين بضرورة العلاقات الإنسانية إلا إنهم لا يجدون الوقت الكافى لها ، حيث انهم يعانون من الإحباط بسبب صعوبة توفير الوقت الكافى للوفاء بكل الأولويات مثل (الإشراف على المعلمين وتقويمهم ، تشجيع العلاقات الإنسانية) فمعظم وقتهم يضيع فى الأعمال الإدارية والوظيفية ، المكتبية ولذلك فقد أوصى فتحى درويش عشيبة من خلال دراسته (١٩٩٤) إنه يجب منح مدير المدرسة صلاحيات أكثر لرفع مستوى التكافؤ بين مسئولياته وسلطاته بصفة عامة بما يسهم مباشرة فى دعم قدرته على إدارة وتنظيم المدرسة بصورة أفضل وخاصة منحه صلاحيات أكثر فى المجال الاجتماعى والعلاقات العامة ، ولا يتحقق ذلك إلا عن طريق التخفيف من الطابع المركزى لإدارة التعليم والحد من التدخل المستمر فى كل تفصيلات العمل المدرسى وزيادة حجم السلطة المفوضة لمديريات وادارات التعليم ولمديرى المدارس والتقليل من اللوائح والنشرات التى تتعرض لكل صغيرة وكبيرة فى العمل المدرسى ٠

ولهذا أوصى أيضا فهد إبراهيم الحيث من خلال دراسته (١٩٩٣) بأنه يجب أن تتسم اتجاهات المدير أو الناظر نحو مدرسته بالتوازن الشمولى بحيث يأخذ كل جانب من الجوانب (الإدارية أو الفنية أو الاجتماعية) موضعه ووزنه فى عمل المدير وفقا للاحتياجات والمتطلبات العائدة للمدرسة والمجتمع ٠

وتشير نتائج جدول رقم (٦) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوى قدره (٠,٠٥) بين استجابات معلمى المواد المختلفة لكل من الدراسات الاجتماعية ، والرياضيات ، واللغة العربية ، والعلوم ، اللغة الإنجليزية والتربية الرياضية فى جميع محاور الشعور بالانتماء المهنى الممثلة فى طبيعة العمل ، الاقتصادى والاجتماعى التثقيفى الاعلامى ــ العلاقات الإنسانية .

وترى الباحثتان أن ذلك أمر طبيعى مرجعه الاختلاف الجوهرى فى المادة التدريسية من حيث طبيعتها ومتطلباتها ودرجة اختلافها من حيث صعوبتها وأهميتها لكل من التلميذ وولى الأمر وأحيانا لإدارة المدرسة نفسها . لذلك قامت الباحثتان باجراء اختبار L.S.D لحساب أقل فرق معنوى لبيان معنوية الفروق تبعا لاستجابات معلمى هذه المواد التدريسية المختلفة فى المحاور الأربعة للشعور بالانتماء المهنى لهم ويحقق ذلك الفرض الثالث .

حيث أوضحت نتائج جدول رقم (٧) الخاص بمحور طبيعة العمل حيث كانت المعنوية لصالح معلمى الرياضيات واللغة العربية والإنجليزية ، أما بالنسبة للمحور الاقتصادى الاجتماعى فكانت المعنوية لصالح معلمى الرياضيات والعلوم ، اللغة الإنجليزية وبالنسبة للمحور التثقيفى الاعلامى فكان لصالح معلمى اللغة العربية واللغة الإنجليزية ، وبالنسبة لمحور العلاقات الإنسانية فكان لصالح معلمى اللغة العربية وفى مجموع المحاور أى الشعور بالانتماء المهنى ككل كان لصالح معلمى اللغة الإنجليزية واللغة العربية .

وترى الباحثتان إن هذه النتائج تتفق والواقع الحالى للمجتمع المصرى حيث اهتمام أولياء الأمور والتلاميذ وأحيانا كثيرة إدارة المدرسة بهذه المواد التدريسية المتمثلة فى (الرياضيات واللغة الإنجليزية والعربية) من حيث صعوبتها وأهميتها فى الشهادات العامة مما كان له الأثر الفعال فى تزويد التلاميذ بدروس خصوصية فى هذه المواد مما انعكس بصفة خاصة ومباشرة على زيادة دخل معلمى هذه المواد وبالتالى ارتفع معه شعور معلمى هذه المواد بالانتماء نحو المهنة مقارنة بمعلمى المواد التدريسية الأخرى خاصة وأن معلمى التربية الرياضية التى لا مكان لها من حيث الأهمية من وجهة نظر أولياء الأمور والتلاميذ، وإدارة المدرسة التى تقوم بإلغائها فى نهاية العام ، أو تحويلها إلى حصة مادة أخرى يرون أن التلاميذ فى حاجة إليها أثناء المراجعات النهائية بالإضافة لوضعها فى نهاية اليوم الدراسى أى الحصص الأخيرة فى الجدول اليومى لعدم قناعتهم باهميتها ، كل هذه الأمور كان لها تأثير مباشر فى عدم وجود دلالات إحصائية تشير إلى معنوية الفروق فى شعور معلمى التربية الرياضية بالانتماء نحو المهنة .

أظهرت نتائج جدولي (٨ ، ٩) **إنه توجد علاقة طردية بين جودة المناخ التنظيمي** والشعور بالانتماء المهني. وترجع **الباحثتان هذا الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي** والشعور بالانتماء المهني لمدرسي المدارس الإعدادية قيد البحث **إلى أن هذه العلاقة تأخذ** شكل الدائرة المغلقة فالانتماء المهني قد يكون سببا للمناخ التنظيمي في مواقف ونتيجة له في مواقف أخرى. وبهذا **يتحقق الفرض الرابع**

وهذا ما أكدته دراسة **عايدة سيد خطاب (١٩٩١)** حيث أشارت إن اتجاهات العاملين بالنسبة للانتماء التنظيمي أو المهني من المؤشرات الهامة التي تعكس للإدارة مدى إدراك العاملين للمناخ التنظيمي وأوجه القوة والضعف به مما يساعد الإدارة على تحسين هذه الاتجاهات وتطوير المناخ التنظيمي .

وقد يتفق ذلك أيضا مع ما أسفرت عليه نتائج دراسة كل **من عبد الرحمن حسن إبراهيم، محمد جمال الدين (١٩٩٥)** على إنه يوجد ارتباط دال بين توافر محددات المناخ المدرسي الجيد ودرجة الانتماء الوظيفي. ولذلك أوصى **معتز خميس الخبيلي في دراسته (١٩٩٩)** إنه من الضروري أن تكون هناك سياسات وجهود واضحة لتوفير الجو المناسب في العمل وذلك لخلق درجة الرضا الوظيفي مما يضمن زيادة درجة الانتماء للعاملين .

كما أوصت دراسة **هارفي Harvey** (١٩٩٨) بضرورة تصميم خطط لبناء ولاء الموظفين لمهنتهم وتدريب المديرين على التعامل مع الموظفين حتى يتمكنوا من معرفة اهتماماتهم وتطويرها .

أظهرت نتائج جدول (١٠) وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين انتماء المعلمين والمحور الاقتصادي الاجتماعي، وهذه علاقة منطقية فكلما قل الدخل المادي كلما أثر ذلك سلبيا على الشعور بالانتماء، كذلك نظرة المجتمع وعلاقة المعلم به. كما أظهرت نتائج جدول (١٠) وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الألفة بين المعلمين والانتماء المهني لديهم فكلما كان هناك ترابط وألفة في الجو العام للعمل مع الزملاء داخل المنظمة أدى ذلك إلى زيادة الانتماء.

وهذا يتفق مع ما أكده **أحمد إبراهيم أحمد (١٩٩٠)** على أهمية المناخ الاجتماعي للعمل في زيادة القدرة على التكيف والرضا عن العمل. كما أظهرت نتائج جدول (١٠) وجود علاقة عكسية ودلالة إحصائية بين النزعة الإنسانية في سلوك الناظر والمحور

الاقتصادي الاجتماعي لشعور المعلم بالانتماء وترجع الباحثتان ذلك إلى إنه كلما قلت النزعة الإنسانية لدى الناظر أثر ذلك سلبيا على شعور المعلم بالانتماء خاصة من حيث كونه رب أو ربة أسرة لها متطلبات اجتماعية واقتصادية في ظل ظروف راهنة يعيشها المجتمع المصري.

كما أظهرت نتائج نفس الجدول (١٠) وجود علاقة عكسية دالة إحصائيا بين سلوك الناظر في التأكيد علي الإنتاجية والمحور الاقتصادي الاجتماعي لشعور المعلمين بالانتماء المهني، وترى الباحثتان أن ذلك أمر طبيعي فالناظر مسئول أمام وزارة التربية والتعليم بمهام محدودة موحدة لجميع المعلمين من حيث الانضباط في الحضور والانصراف والتحضير والاشتراك في الأنشطة المدرسية وأي تقصير منها من جانب المعلم يتعرض للتنبيه وأحيانا للخصم فكانت النتائج منطقية وطبيعية في هذه الجزئية.

كما أظهرت نتائج جدول (١٠) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين نمط المناخ التنظيمي وشعور معلمي المدارس الإعدادية قيد البحث بالانتماء نحو المهنة. وهذه النتائج تتفق مع ما أشار إليه كل من **عايده سيد خطاب** (١٩٩١) **وعبد الغني عبود وآخرون** (١٩٩٤) أن توافر المناخ الملائم لإقامة العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة الإدارة المدرسية تعمل علي خلق الشعور بالانتماء لجميع المدرسين وزيادة حماسهم للعمل الجاد.

كما تتفق هذه النتائج أيضا مع نتائج دراسة كل من **رافيف Raviv et al** (١٩٩٠) **وعبد الرحمن حسن، محمد جمال الدين عبد الحميد** (١٩٩٥) علي وجود ارتباط دال إحصائيا بين محددات المناخ المدرس الجيد ودرجة الرضا الوظيفي للمعلمين .

الإستخلاصات

في حدود عينة البحث والمعالجات الإحصائية التي تمت تمكن للباحثتان استخلاص النتائج التالية :-

- وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي قدره (٠,٠٥) في المناخ التنظيمي بين المدارس الرياضية وغير الرياضية .

- في *البعد الأول :* الخاص بسلوك المدرسين في المدرسة لكل من الانتماء والألفة لصالح المدارس الرياضية .

♦ وفي *البعد الثاني* : بالنسبة لسلوك ناظر المدرسة لكل من النزعة الإنسانية والتأكيد علي الإنتاجية والقدرة علي العمل لصالح المدارس الرياضية .

- أظهرت النتائج وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الشعور بالانتماء المهني بجميع أبعاده عدا بعد العلاقات الإنسانية لصالح مدرسى المدارس الرياضية .

- وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين استجابات مدرسى المواد المختلفة (الدراسات الاجتماعية، الرياضيات، التربية الرياضية، لغة عربية، علوم، لغة إنجليزية). في جميع أبعاد الشعور بالانتماء المهني (طبيعة العمل، المحور الاقتصادي والاجتماعي، المحور التثقيفي والإعلامي، العلاقات الإنسانية).

- توجد علاقة ارتباطيه طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والشعور بالانتماء المهني لمدرسي المدارس الرياضية .

- وجود علاقة ارتباطيه طردية ذات دلالة إحصائية بين محور التباعد في سلوك المدرس والانتماء المهني لمدرسي المدارس الرياضية .

- توجد علاقة ارتباطيه طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والشعور بالانتماء المهني لدى مدرسي المدارس غير الرياضية .

- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الشعور بالانتماء المهني والمحور الاقتصادي الاجتماعي بين مدرسي المدارس غير الرياضية .

- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الشعور بالانتماء تجاه الزملاء والمحور الاقتصادي الاجتماعي بين مدرسي المدارس غير الرياضية .

- توجد علاقة ارتباطيه طردية بين الشعور بالانتماء المهني وكل من الألفة بين الزملاء، المحور التثقيفي الإعلامي، العلاقات الإنسانية بين مدرسي المدارس غير الرياضية .

- وجود علاقة ارتباطيه عكسية ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالانتماء المهني والانتماء التنظيمي لدى مدرسي المدارس الرياضية وغير الرياضية.

التوصيات

في ضوء النتائج السابقة تتقدم الباحثتان بمجموعة من التوصيات في شكل برنامج عما يمكن إذا ما تم انتهاجه وتنفيذه من قبل الأجهزة المعنية بوزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية تدعيم وتنمية الشعور بالانتماء المهني للمدرسين في ظل مناخ جيد ٠

ويتضمن برنامج العمل على محاور أساسية من التوصيات وهي :

- ضرورة قيام الأجهزة المعنية بالوقوف على أسباب تواضع مستويات الانتماء المهني للمدرسين والعمل على علاجها ٠
- أن يراعى عند تعيين المدرسين قياس الانتماء المهني كأحد المعايير الحاكمة لسياسات استقطاب وتعيين المدرسيين جنبا إلى جنب للمعايير التقليدية الأخرى مثل الحالة الصحية والخبرة والكفاءة ٠٠ الخ ٠
- إعداد برامج تدريبية من قبل وزارة التربية والتعليم لكل من نظار ومدراء المدارس لزيادة الوعي الكامل بالمناخ التنظيمي الجيد وما يترتب عليه من زيادة درجة الشعور بالانتماء المهني للمدرسين آخذين في الاعتبار واقع الامكانات المناخية بالمدارس المصرية وذلك عن طريق :

- العمل على تكامل الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم ونقابة المهن التعليمية والرياضية وأولياء الأمور للعمل على تحسين بيئة وظروف العمل بالمدرسة لصالح المدرسين مما يكون له عظيم الأثر في بذل أقصى عطاء لهم لصالح التلميذ والمجتمع ٠
- خلق مناخ تنظيمي يهتم بإشباع حاجات المدرسين بنفس قدر الاهتمام بالعمل والإنتاجية وخلق مناخ يشجع على الوضوح والصراحة ويثير دوافع التحدي والإنجاز وتشجيع روح الابتكار ٠

- الاهتمام بتنظيم الاجتماعات بين مختلف المستويات الإدارية بمديريات التربية والتعليم والمدرسين لمناقشة التطورات والمشاكل التى تعترض المدرسين بالمدارس وتنمية مناخ المشاركة واللامركزية فى عملية اتخاذ القرار وتهيئة مناخ من الثقة المتبادلة بين المدرسين والإدارات التعليمية المختلفة ٠ مما يؤدى إلى تقليل مشاعر التوتر والقلق والتى يعتبر إهمالها خطا كبيرا يؤثر سلبيا على مستوى الأداء والانتماء المهنى ٠

- اتباع سيادة مناخ اتصال ملائم يتضمن الاتصالات الرسمية وغير الرسمية وضرورة المتابعة الدورية لتطبيع نظام الاتصال لاكتشاف أى خطأ قبل تراكمه واستفحال آثاره السيئة ٠

- زيادة فاعلية المكافآت والحوافز حتى تتناسب مع درجة تميز المدرسين ٠

المراجع :

أولا – المراجع العربية :

١. احمد إبراهيم احمد (١٩٩٠) : الإدارة التربوية والإشراف الفنى بين النظرية والتطبيق ، دار الفكر العربى ، القاهرة ٠ ص (٣٨ : ٤٠ ، ٤٦ ، ٥٠ : ٥١) ٠

٢. احمد إبراهيم احمد (١٩٩٨) : سيكولوجية الإدارة المدرسية – دار الفكر العربى

٣. احمد احمد المصرى (١٩٩٦) : مفاهيم الإدارة العامة بالدول العربية ، مؤسسة الشباب الجامعية ، الإسكندرية ٠٠

٤. سالم محمد سالم (١٩٩٠) : بعض السمات المزاجية للتلاميذ فى أنواع مختلفة من البيئات المدرسية ، كلية التربية ، جامعة شبين الكوم ، رسالة ماجستير غير منشورة٠ ص (١٢)

٥. عايدة سيد خطاب (١٩٩١) : اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمى فى ظل ظروف التغيرات الاستراتيجية ، دراسة ميدانية بالقطاع العام الصناعى ، المؤتمر السنوى الأول (استراتيجيات التغيير وتطوير المنظفات) مركز دان سيرفس للاستشارات والتطوير الادارى ، القاهرة ٠ص (٢ ، ١٠٥ ، ١١١ ، ١١٢)

٦. عبد الرازق محمد إبراهيم زيان (١٩٩٧) : التكافؤ بين مسئوليات وسلطات مدير المدرسة الثانوية العامة ، دراسة ميدانية بمحافظة الإسكندرية ، بحث منشور فى التربية ، كلية التربية ، جامعة الإسكندرية ٠ ص (١ : ٤)

٧. عبد الرحمن حسن ، محمد جمال الدين عبد الحميد (١٩٩٥) : محددات المناخ المدرسى الجيد بالمدرسة القطرية وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفى للمعلمين وإنتاجية المدرسة ، حولية كلية التربية ، كلية التربية ، العدد الثانى ، جامعة قطر ٠ ص (٩١)

٨. عبد الغنى عبودوآخرون (١٩٩٤) : إدارة المدرسة الابتدائية ، النهضة المصرية ، القاهرة. ص (٩٧: ٩٩)

٩. عبد الفتاح محمد يوسف مقرض (١٩٩٧) : علاقة المناخ التنظيمى بالأداء الوظيفى ، دراسة ميدانية ، معنية من شركات هيئة قناة السويس ، مجلة أفاق جديدة ، العدد الأول والثانى ١٩٩٧م ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية .ص (٦٤)

١٠. على السلمى (١٩٩٢) : إدارة الموارد البشرية / مكتبة غريب ، القاهرة . ص (٧٥ :٧٦)

١١. فتحى درويش محمد موسى عشيبة (١٩٩٤) : فعالية التنظيم الإدارى فى المدارس الثانوية العامة ، بحث دكتوراه الفلسفة فى التربية ، كلية التربية ، جامعة الإسكندرية. ص (٣)

١٢. فؤاد ابو حطب وآخرون (١٩٩٣) : التقويم النفسى ، الطبعة الثالثة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة . ص (١٨٩)

١٣. فهد إبراهيم الحيث (١٩٩٣) : مسئوليات وواجبات مدير المدرسة فى الأنماط المختلفة للادارة المدرسية ، دراسات تربوية ، مجلد (٨) جزء (٥٦) ، رابطة التربية الحديثة ، القاهرة .

١٤. محمد إبراهيم احمد (١٩٩٨) : الجوانب السلوكية فى الإدارة المدرسية ، دار الفكر العربى.

١٥. محمد ابن عبد اللطيف كشوش (١٩٩٦) : الانتماء التنظيمى وعلاقته بالرضا الوظيفى والأداء الوظيفى والخصائص الديموجرافية للقوى العاملة ، دراسة مقارنة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، مجلة نصف سنوية ، العدد الأول ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة . ص (٨٢٩، ٣٣٢ ، ٨٩٩)

١٦. محمد بهجت جاد الله كشك، أميرة منصور يوسف (١٩٩٨) : الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، الإسكندرية. ص (٦، ١٤)

١٧. مغير خميس الخبيلي (١٩٩٩) : أثر الرضا الوظيفي علي الانتماء التنظيمي بالتطبيق علي الدوائر المحلية لإمارة أبو ظبي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس .

١٨. ناصر محمد العدلي (١٩٩٥) : السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، الرياض. (١٨٩)

١٩. نوال أحمد العوضي (١٩٩٩) : أثر جودة المناخ التنظيمي وضغوط العمل علي تقييم الأداء الفردي والشعور بالانتماء التنظيمي، بالتطبيق علي منطقة رأس الخيمة، الطبية، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجية والنقل البحري، بحث منشور، معهد الإدارة المتقدمة. ص (٣٤، ٤٦، ٦١)

٢٠. يوسف عبد المعطي (١٩٩٣) : مدي رضا طلاب شعبة التعليم الابتدائي في كليات التربية عن الدراسة بها، دراسات تربوية، المجلد الثاني، العدد (٥٨). ص (١٩٥، ٢٠٨)

ثانيا : المراجع الأجنبية :

1. Dian Myrna: The Role of The Principal Responsibilities, Time Constraints and Challenges, D.A.L, vol.(54), No.(7), Jon, p.(2400A) 1994.

2. Harvey. E; Ventura. S "What You Wish Could Say To Employees- and Vice V Expanded Academic, Work Force On Line's Series: Plaistow, New Hamps, PNA : (14). 1996.

3. [illegible] Well,S "[illegible] Organization Fairness, Ethics and Effective Management, Routledge, London and New York: Clive [illegible] [illegible].

4. **Rachid Zeffane,**" Patterns of Organizational Commitment and Privated Style: Acomparison of Public and Private Sector Employees", Human Relations, vol. (74) Iss. (8). Aug 1994.

5. **Robert P. Tett, Jhon P**. Meyar " Jop Satis Faction Organizational, Commitment, Turnover Intention and Turnover : Path Analysis Based on Meta – Analytical Findings personnel Psychology, vol. (16) Iss, (2).summit 1993.

6. **Raviv, A. et al** Teachers and Students: Two Different Perspectives Measuring Social Climate in the Classroom. American Educational Research. Journal, 28 (1), 141-157. 1990.

7. **Sanjceey Agarwal**: " Influence of Formalization on Role Stress, Organizational commitment and Work Alienation of Salespersons, Across National Cooperative Study, Journal of International Business Studies, vol. (24) Iss. (4), Fourth quarter 1993.

8. **Toulson, p.,Smith, M,** the Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personal Management Public Personnel Management : International Personnel Management Association, IPMa, (23) No(3) 453-466. 1994.

مرفق (١)

استبانه الانتماء المهني للمعلمين

أولا : أرجو كتابة البيانات التالية :

١. الاسم إذا رغبت .

٢. المدرسة التابع لها .

٣. التخصص و المادة التدريسية .

٤. الحالة الاجتماعية .

٥. المؤهل .

٦. الدورات والدراسات التي حصلت عليها .

٧. الراتب الشهري لأقرب جنيها مصريا .

ثانيا : أرجو الإجابة على عبارات الاستبيان :

بوضع علامة (✓) في المكان المناسب من وجهة نظرك .

عبـــــــارات الاســـــتبيان	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	ليس مطلقا
أولا : طبيعة العمل بالمدرسة ..					
١. اشعر بوجود اختلاف كبير بين مـــا تعلمتــه فــي دراســتي الجامعية وطبيعة العمل بالمدرسة .					
٢. عملي في المدرسة في جو ديمقراطي يساعدني على استثمار قدراتي مما يتيح لي إظهار شخصيتي .					
٣. اشعر ان عملية التوجيه بالمدرسة تتم بصورة إنسانية علــــى أساس النصح والإرشاد .					
٤. طريقة العمل بالمدرسة تشجع على خلق جو مـــن التنــافس الشريف بين الزملاء .					
٥. اشعر بهوة كبيرة بين تفكيري وتفكير الرؤساء .					
٦. عدم الاستقرار في فصل واحد يسبب لي مشـــكلات تعــوق دون أدائي السليم للعملية التعليمية .					
٧. افضل أن يفصل في العمل بين الساعات التدريسية والأنشطة المدرسية على أن تحتسب الأنشطة المدرسية ضمن ســاعات العمل الفعلية .					
٨. مجال العمل بمهنة التدريس يعد من اكـــثر المـــهن تكدســا بالمهام التي يكلف بها الموظف .					
٩. لا اشعر بان لي دور فعال في التخطيط للعمل بالمدرسة .					

عبـــــارات الاســـتبيان	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	ليس مطلقا
١٠. افضل ان يشارك المدرسين مع إدارة المدرسة في تخطيط العملية التعليمية باعتبار المدرسة مؤسسة تربوية .					
١١. من الأفضل أتاح الفرص للمدرسين غير التربويين بالالتحاق بكليات التربية .					
١٢. افضل العمل في مهنة التدريس عن أي مهنة أخرى .					
١٣. عملي في مهنة التدريس يحملني أعباء ومسئوليات كثيرة وهذا غالبا لا يحدث في الوظائف الأخرى .					
١٤. أرى ضرورة تطوير المناهج والأنشطة والمقررات الدراسية بما يتفق مع متطلبات المجتمع .					
١٥. من الأفضل ان تتخذ إدارة المدرسة سياسة متزنة من ناحية الثواب والعقاب حتى تؤدي العملية التعليمية أهدافها					
١٦. يفضل وجود تنظيمات كتابية واضحة لتحديد الأدوار والوظائف التي ينبغي ان تقوم بها .					
١٧. من الأفضل اتباع طرق مرنة في شراء الأدوات والأجهزة العلمية للمدرسة .					
١٨. أتمنى معالجة الروتين من الجذور في ضوء اللوائح والقوانين التي تساير العصر والتغيرات الموجودة في المجتمع .					

عبـــــــارات الاســــــتبيان	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	ليس مطلقا
١٩. إن وضع الثقة بين المدرسة وكـل مـن الإدارة التعليميـة والوزارة يؤثر في تحسين النواحي المختلفة للمدرس والتلميذ					
٢٠. طبيعة عملي في الفصل تجعلني اكـثر حساسـية لبعـض الأمراض المهنية .					
٢١. ظروف العمل بالمدرسة مع التلاميذ تعرض أحيانا لبعـض الضغوط النفسية والعصبية .					
ثانيا : المحور الاقتصادي والاجتماعي ..					
٢٢. العمل في مدارس ليست حكومية وخاصة مدارس اللغـات يتيح للمعلمين فرصة الحصول على راتب شهري كبير وهـذا لا يحدث في المدارس الحكومية .					
٢٣. وجود حوافز دورية مرتبطة بالنتائج سـتجعلني أتحمـس للعمل بصورة افضل .					
٢٤. كثيرا ما افخر عندما اقدم نفسي لأشـخاص أقابلـهم لأول مرة باني اعمل في مهنة التدريس .					
٢٥. العمل بمهنة التدريس بالنظام الحالي لا يتيـح لـي غالبـا فرص الحصول على أجازتي السنوية الكاملة .					
٢٦. مجال العمل بمهنة التدريس يكلفني جـهد ووقـت علـى حساب أسرتي .					

عبـــــــارات الاســـــتبيان	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	ليس مطلقا
٢٧. اشعر بالضيق لعدم مراعاة الظروف الشخصية في حـالات الانتداب للشهادات العامة .					
٢٨. أتمنى وجود مكاتب استشارة لمواجهة المشكلات النفســـية والاجتماعية للمدرسين بكل إدارة تعليمية .					
٢٩. شيوع الوساطة في مجال العمل المدرســـي يســبب لـــي مشكلات نفسية حادة .					
ثالثا : المحور التثقيفي والإعلامي والترويحي ..					
٣٠. مجال العمل بمهنة التدريس لا يتيح ذكر اسمي بـــالمجلات والجرائد عند تفوقي في عملي أسوة بمجالات أخرى كثيرة					
٣١. افضل تقديم العروض الرياضية المنظمة من قبـل الإدارات التعليمية عن طريق وسائل الإعلام .					
٣٢. ارحب بصدور مجلة أو جريدة خاصة عن المعلم .					
٣٣. طبيعة العمل بمهنة التدريس تستلزم زيادة البعثات للخـــارج بما يتناسب وإعداد المعلمين .					
٣٤. أتمنى توفير برامج ترفيهية للمعلمين عـــن طريـــق وزارة التربية والتعليم .					
٣٥. أتمنى إقامة رحلات للحج والعمـــرة عـــن طريـــق وزارة التربية والتعليم للمعلمين وأسرهم بطريقـــة مقننـــة ومريحـــة اقتصاديا .					

عبـــــــارات الاســـــتبيان	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	ليس مطلقا
٣٦. اشعر أن المعلم في حاجة إلى تبادل فكـري وثقـافي مـع المؤسسات التعليمية المشابهة بالدول المتقدمة .					
٣٧. افضل اخذ دورات تدريبية في إدارة وتنظيم المدرسة قبـل أن التحق بالوظيفة الجديدة .					
٣٨. أرى ضرورة إصدار كتيبات تربوية بأجر رمزي تعـالج المشكلات التعليمية .					
٣٩. افضل عقد دورات صقل للمدرسين للاطلاع علـى أهـم الاتجاهات الحديثة في المجال التربوي .					
٤٠. أرى ضرورة تقليل الحصص الدراسية للمدرسـين حتـى يتفرغ للاطلاع على ما هو جديد .					
٤١. افضل الاهتمام بمسرح المدرسة لتوصيل المعلومـة عـن طريق المسرحة بمعنى مسرحة المناهج .					
٤٢. أرى ضرورة تخصيص فترة زمنية للمدرس للاشتراك فـي إذاعة فقرة علمية أو أدبية في إذاعة المدرسة .					
٤٣. أتمنى أن تتغلب الإدارة المدرسية على مشكلات الفواتـير والإيصالات وخاصة (في الرحلات والبطولات) .					
٤٤. الاهتمام بعمل معارض مدرسية (سـوق خـيري) وبيـع المنتجات المدرسية واستغلال ثمنها في عمـل مشـروعات بالمدرسة .					

عبـــــــارات الاســــتبيان	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	ليس مطلقا
رابعا : العلاقات الإنسانية ..					
٤٥. صناديق التكافل الاجتماعي الحالية غير كافية ولا تــؤدي الغرض منها .					
٤٦. الخدمات الصحية الحالية المقدمة للعاملين بمهنة التدريـس غير كافية .					
٤٧. أتمنى أن يكون هناك يوما للوفاء ويقــام فـي كـل إدارة تعليمية لتكريم المعلمين المتميزين .					
٤٨. أتمنى الاستفادة من خبرات كبــار المعلميـن المتمـيزين والمحالين على المعاش .					
٤٩. من المؤسف انقطاع الصلة بين وزارة التربيــة والتعليـم والمعلمين المحالين على المعاش إلا فيما عدا الحصول علـى المعاش الشهري .					
٥٠. أتمنى تخصيص قرى سياحية خاصــة بـالمعلمين أسـوة بالمهن الأخرى .					
٥١. أتمنى ان تخصص مصايف بـالمدن السـاحلية المختلفـة للمعلمين تابعة لوزارة التربية والتعليم .					
٥٢. أرى أن معظم الخدمات الترفيهية والاجتماعيــة المقدمـة للمعلم يتم عن طريق النقابة وليست الوزارة .					

عبـــــــارات الاســـــتبيان	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	ليس مطلقا
٥٣. أتمنى أن تطبع نشرات بأسـماء المتفوقيـن مـن النظـار والمدرسين والإنجازات الهامة لـهم وتـوزع علـى جميـع المدارس لتكون قدوة حسنة .					
٥٤. استثناء أولاد المعلمين والنظار الممتازين والمثـاليين فـي إلحاقهم بالمراحل التعليمية التي يرغبون فيها .					
٥٥. افضل أن يكون للمعلم أو الناظر الناجح المتفاعل مع بيئتـه بدل مكتب مجزي .					
٥٦. افضل أن تقدم لي الحوافز عن طريق : ➢ الإعارة الخارجية . ➢ السفر للخارج في زيارة علمية او ثقافية . ➢ إهدائي مراجع علمية . ➢ الأولوية في مصايف ورحلات نقابة المعلمين .					

الباحثان

* أ.د/عفاف عبد المنعم درويش .

** د/يسرية إبراهيم موسى .